

PROPOSTA UNITÀRIA DE MODIFICACIÓ DEL CONVENI COL·LECTIU DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES CATALANES

Aquesta plataforma ha estat consensuada per UGT, CCOO i CAU com a document que incorpora els punts que caldria modificar o afegir al conveni col·lectiu actualment vigent. Cal entendre, doncs, que pel que fa als aspectes i matisos tractats al text del IV conveni col·lectiu de les universitats públiques catalanes que no apareixen aquí, considerem suficient el que ja es diu en l'esmentat conveni. En cap cas se suposarà, doncs, que el que s'omet en aquest document queda suprimit.

Àmbit i vigència

Àmbit personal

Ampliar l'article del quart conveni amb una referència al personal de les institucions dependents de les universitats.

Durada i vigència

Dos anys a partir de l'ú de gener de 2004.

Comissió paritària

Funcions

La Comissió Paritària tindrà les funcions següents:

- La interpretació, la vigilància, l'estudi i l'aplicació del conveni, especialment en matèria de la seguretat, la salut, la higiene, el medi ambient i l'assistència social.
- Participació en la determinació dels programes de formació que calgui desenvolupar amb caràcter general, d'acord amb el que s'estableix en aquest conveni.
- L'emissió d'informes sobre les qüestions que li siguin proposades per qualsevol de les parts.
- La definició dels criteris de distribució de les retribucions del conveni col·lectiu i l'aplicació de la clàusula de revisió salarial.
- En el termini màxim de 6 mesos, la Comissió Paritària finalitzarà l'estudi de la resta de places no contemplades a l'informe de la comissió tècnica dut a terme per la Comissió Paritària del IV conveni (racionalitzar i homogeneitzar les plantilles), estudiarà les funcions, classificacions i adscripció als grups i categories.

Proveïment de vacants

Relació de llocs de treball

Les Relacions de Lloc de Treball recolliran el llocs estructurals i els de personal de suport a la recerca corresponents al personal laboral, sense que aquests puguin ser ocupats per becaris, col·laboradors socials, personal de contractes administratives, treballadors autònoms dependents ni empreses de treball temporal.

Aquestes relacions de Lloc de Treball s'elaboraran de forma anual i es revisaran i actualitzaran trimestralment, de mutu acord amb el Comitè d'Empresa amb la finalitat d'adaptar les esmentades RLT a les necessitats reals d'efectius i de la organització del treball. Un cop aprovades seran remeses al DOGC per la seva publicació.

El contingut de les Relacions de Llocs de Treball ha de ser almenys el següent:

- La denominació i les característiques essencials dels llocs.
- Els requisits essencials per ocupar-los i la seva forma de provisió.
- El grup, la categoria professional, els complements de lloc de treball i l'horari.

Les universitats es comprometen a que no es produeixi una disminució neta en el nombre total de llocs de treball relacionats.

En el cas de produir-se una vacant per alguna de les places contemplades a la Relació de Llocs de Treball, s'iniciarà el procés de proveïment en el termini màxim de 3 mesos des de la data de la vacant, havent d'ajustar-se la convocatòria a la descripció que consta a l'esmentada Relació de Llocs de treball.

En el cas de llocs de treball no estructurals i que no corresponguin a personal de suport a la recerca les universitats presentaran trimestralment una previsió amb l'objectiu d'acordar els perfils i retribucions i el procés de selecció, de mutu acord amb el Comitè d'Empresa.

Concursos

Quan es produeixi una vacant, el concurs corresponent haurà de convocar-se en un termini màxim de tres mesos.

Els tribunals de selecció estaran composts, en tots els casos, per 3 membres per la universitat i 3 pel comitè d'empresa. Perquè el tribunal es pugui reunir, caldrà la presència de tots els components o dels seus suplents.

La participació en els concursos, en totes les seves fases, serà gratuïta per tots els concursants.

Permutes

La permuta és el procediment pel qual dos treballadors subjectes a aquest conveni poden intercanviar, de mutu acord, els seus llocs de treball.

Les permutes es poden produir a l'àmbit intern de cadascuna de les Universitats o entre elles i amb les de la resta de l'Estat on existeixi la reciprocitat. Les universitats signants d'aquest

conveni es comprometen a portar una política activa per tal de signar el màxim possible d'acords de reciprocitat.

Són requisits per poder acollir-se a aquest procediment:

- Ser personal laboral indefinit d'una Universitat Pública catalana, amb una antiguitat mínima d'un any.
- Que els llocs a permutar siguin del mateix grup i categoria.
- Informar de la voluntat de permutar-se a la o les Universitats, per tal que gestionin el procediment.

Les Universitats, al dia següent de l'aprovació d'aquest Conveni, activaran una bossa comuna de permutes, amb l'objectiu de que els treballadors puguin inscriure-s'hi i consultar les ofertes exposades.

Contractació temporal

La contractació eventual o temporal només es podrà fer en els casos de substitució, sobrecàrrega de feina, urgència manifesta o per a la prestació de serveis que siguin temporals per la seva mateixa naturalesa i que estiguin lligats a llocs de treball fora del catàleg.

Els treballadors amb contracte temporal gaudiran dels mateixos drets que el personal fix.

Els mecanismes de contractació temporal hauran de complir els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les universitats públiques catalanes no contractaran treballadors a través de les empreses de treball temporal ni en qualitat d'autònoms (TRADE).

Classificació professional

Desaparició del grup IV.

S'aplicarà la capacitat provada per accedir a tots els grups i totes les places del catàleg.

Formació

Les universitats destinaran a formació del PAS laboral almenys l'equivalent d'un 3% de la massa salarial. Aquest import es destinarà única i exclusivament a fer efectives les despeses per contractació del professorat i material didàctic.

Els plans de formació seran elaborats i acordats amb el Comitè d'Empresa.

Creació d'una escola pública de formació del PAS interuniversitària.

Retribucions

Plus conveni

1000 €l'any 2004, 1000 €el 2005. Es consolidarà en salari base a partir del 2006.

Clàusula de revisió salarial

Es calcularà afegint un 1% a l'IPC de Catalunya.

Recuperació del poder adquisitiu

S'aplicarà un 10% el 2004.

Triennis

S'aplicarà a tothom 800 € Comú per tots els grups.

Plus de nocturnitat

El 25% del salari base. Serà compatible amb tots els altres plusos, excepte el de vigilància.

Plus de vigilància

Serà de 3335,40 € per a tots els grups. Compatible amb la resta de plusos, excepte el de nocturnitat.

Plus de perillositat, toxicitat, etc.

S'igualarà al del grup 1.

Plus de festius

Cada dissabte o festiu treballat, 70 €

Complement al lloc de treball

El complement mínim per a tots els grups serà el N.

Compromís d'homogeneïtzar l'assignació de complements entre les diferents universitats mitjançant un complement de grup i d'acordar una reducció del ventall de CLT.

Pagues extraordinàries

Seràn quatre, corresponents als mesos de març, juny, setembre i desembre. Es pagaran sobre tots els conceptes retributius.

Plus de vestuari

Es pagaran 500 €annuals o, en el seu cas, a través d'un val pel mateix valor.

Plus de menjador i transport

En aquest concepte, s'abonarà la quantitat de 1200 € per treballador i any.

Jornada i horaris

La jornada laboral serà de 32,5 hores setmanals de dilluns a divendres, de matí o tarda.

Durant els mesos de juny, juliol, agost i setembre, la jornada es reduirà en una hora diària.

El calendari laboral serà negociat i acordat entre la gerència i el comitè d'empresa, i la universitat en farà la màxima difusió possible.

A les hores d'entrada i sortida, es permetrà un marge de flexibilitat de seixanta minuts.

Vacances, permisos i llicències

S'afegirà un dia natural més de vacances per cada 3 anys de servei a la Universitat.

Se'n gaudirà entre els mesos de juny, juliol, agost i setembre, a elecció del treballador.

Així mateix, el personal laboral de les universitats gaudirà de 15 dies laborals de descans.

Quan les vacances coincideixin amb una incapacitat temporal i/o permís maternal i/o cura d'un familiar fins a segon grau dels treballadors i les treballadores aquests dies es podran gaudir en el moment de la reincorporació al treball.

El treballador podrà absentar-se de la feina, amb dret a remuneració, per algun d'aquests motius i durant els temps següents:

- Quinze dies naturals, en cas de matrimoni o d'inici de convivència, o en cas de separació, amb l'acreditació corresponent.
- Per raó de matrimoni d'un familiar fins al segon grau d'afinitat o consanguinitat: un dia si se celebra dins el territori de Catalunya i dos si se celebra fora.
- Un mes de permís retribuït, pel naixement o adopció d'un fill/a, en el cas del pare. Aquest permís, es podrà gaudir durant els 3 primers mesos i podrà no ser continuat, si el treballador ho desitja.
- Quatre dies hàbils, o sis si és fora de la població, en els casos de malaltia greu, hospitalització o defunció de parents fins a segon grau de consanguinitat o afinitat.
- El temps indispensable per a fer la visita al metge per causa pròpia o per acompanyar a familiars fins a segon grau de consanguinitat o afinitat. En el cas de les treballadores embarassades tindran dret a absentar-se del treball amb dret a remuneració, per a la realització

d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, previ avís a la Universitat i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

- El temps indispensable per atendre deures inexcusables de caràcter públic o personal.
- Per participar en exàmens finals i també en altres proves d'aptitud i avaluació, el dia durant el qual tingui lloc i l'anterior en concepte de preparació.
- Per part o adopció: ampliar el període a 20 setmanes (22 en cas de part múltiple). Afegir també que en cas d'adopció o acolliment, el període de permís es computa a partir de l'arribada del o la menor. En cas d'adopció internacional, quatre setmanes abans.
- Llicències sense sou: eliminar el límit inferior i ampliar el superior a sis mesos. Durada acumulada: vuit mesos en dos anys.
- Lactància d'un fill menor d'un any: es podrà substituir per una reducció de jornada en una hora. En cas de part múltiple, el temps de permís es multiplicarà pel número de fills. Aquest permís podrà ser comptat en una prolongació de la llicència per maternitat (5 setmanes) i s'hi podrà afegir el permís de compactar la jornada reduïda (12 setmanes), després del permís per maternitat i en substitució del dret a gaudir d'una reducció de jornada d'un terç amb el 100% de la retribucions i d'una hora de lactància fins que l'infant tingui 1 any.
- Llicència per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable del cap orgànic del treballador. Si aquesta llicència es concedeix per interès propi de la Universitat, el treballador té dret a percebre totes les retribucions.
- Per atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o d'afinitat, en casos de malalties greus i/o hospitalització, es pot concedir una llicència de tres mesos, prorrogables excepcionalment a tres mesos més, sense retribució.
- En cas de naixement d'un fill/a prematur o que hagi de ser hospitalitzat a continuació del part, es podrà atorgar un permís equivalent al temps d'hospitalització fins a un màxim de dotze setmanes, que s'indicarà a partir de la finalització del permís de maternitat o de la setena setmana posterior al part, adopció o acolliment.
- Les mares i pares amb fills o filles discapacitats tenen dret a un permís d'absència del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tindran dret a dues hores de flexibilitat horària diària, per tal de conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla rebi atenció.
- Les persones víctimes de situacions de violència domèstica que hagin d'absentar-se del lloc de treball per aquest motiu, tindran dret a que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades, d'acord amb el que determinin els serveis socials o de salut corresponents. Així mateix, tindran dret a les hores de flexibilitat horària que, d'acord amb cada situació concreta siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social.

Es podrà gaudir d'una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80 % o del 60% de la retribució respectivament, en els supòsits següents:

- Les persones víctimes de la violència domèstica, per tal de fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral.
- Per tenir cura d'un fill menor de 8 anys sempre que se'n tingui la guarda legal.
- Per tenir al seu càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb incapacitat o disminució reconeguda o que requereixi dedicació o atenció especial.

Suspensió i extinció del contracte

Es podrà demanar excedència voluntària per un període no inferior a 1 any ni superior a 15.

Excedència per tenir cura d'un fill per naturalesa, adopció o acolliment permanent: període fins a 6 anys, a comptar des de la data del naixement o la resolució administrativa.

Es podrà demanar excedència per tenir cura d'un familiar dependent fins a segon grau de consanguinitat o afinitat per un període d'un any prorrogable, computable a efectes d'antiguitat, amb reserva de plaça d'un any.

Excedències d'interés particular, serveis socials i/o serveis humanitaris, i/o cooperació internacional. Amb reserva del lloc de treball, per un màxim de dos anys sempre.

Tindran dret a excedència per agrupació familiar de fins a quinze anys com a màxim i 1 com a mínim, si el cònjuge o parella de fet resideix en un altre municipi pel fet d'haver obtingut un lloc de treball definitiu en el mateix.

El personal en situació d'excedència mantindrà el seu dret a la formació.

Acció social

Fons social

L'import del fons d'acció social serà equivalent com a mínim al 5% de la massa salarial total corresponent a l'any en curs.

Una comissió paritària universitats-sindicats establirà els conceptes a què es destinarà.

A cada universitat, les gerències i els comitès d'empresa determinaran, de mutu acord, l'aplicació d'aquest fons.

Escoles Bressol

Els treballadors i treballadores tindran dret a gaudir, pels seus fills i filles, de llars d'infants gratuïtes als centres de treball, o bé de la corresponent subvenció.

Instal·lacions esportives

Els treballadors i treballadores en actiu i els jubilats, tindran dret, ells, els seus cònjuges o convivents i els seus fills, a utilitzar gratuïtament les instal·lacions esportives de les universitats.

Indemnització per defunció o invalidesa

Els beneficiaris del personal que treballa a la universitat percebran, en concepte d'indemnització per defunció, la quantitat de 18000 € compatibles amb qualsevol altre tipus d'ajut per aquesta causa.

Les universitats concertaran i es faran càrrec d'una pòlissa col·lectiva de vida, accident i invalidesa per a tots els treballadors i treballadores, per un import de 25000 € per persona, que es faran efectives als treballadors o als seus beneficiaris. Les universitats seran responsables subsidiàries del pagament d'aquestes quantitats.

Indemnització per jubilació

En produir-se la jubilació, el treballador que tingui acreditada a la universitat una antiguitat mínima de deu anys, tindrà dret a percebre l'import íntegre de cinc mensualitats i una mensualitat més per cada cinc anys o fracció que excedeixi els deu de referència.

Premi de jubilació

El personal afectat per aquest conveni podrà jubilar-se a patir dels seixanta anys, amb una gratificació, per un sol cop, d'acord amb la següent escala:

anys	gratificació
60	30000 €
61	24000 €
62	18000 €
63	12000 €
64	6000 €

Les universitats abonaran la diferència que correspongui, fins el dia que el treballador faci els 65 anys d'edat, entre la pensió de jubilació concedida per la Seguretat Social i el 100% del salari real que li hagués correspost al treballador en cada moment. A partir de la data de compliment dels 65 anys, la quantitat abonada quedarà congelada en la seva quantitat i el treballador jubilat la percebrà mensualment de forma vitalícia.

Així mateix, les universitats facilitaran als seus treballadors, una vegada complerts els seixanta anys, la jubilació gradual segons la següent escala:

anys	reducció
60	30 minuts diaris
61	60 minuts diaris
62	90 minuts diaris
63 i 64	120 minuts diaris

Premi de permanència

Als 15 anys d'antiguitat	1 mensualitat
Als 20 anys d'antiguitat	2 mensualitats
Als 25 anys d'antiguitat	3 mensualitats
Als 30 anys d'antiguitat	4 mensualitats